

申
18
号

社員の多様な働き方のさらなる推進に関する 要求申し入れ提出!

今施策については、2月1日に解明申し入れを提出し、2月18日に団体交渉を行いました。

解明交渉では、支社等企画部門社員などの短時間行路の乗務における成果と課題、施策の目的と必要性、対象者の選定基準、乗務の考え方、対象者数などの規模感と標準数、安全に対する考え方と教育の在り方等について議論してきました。会社は、「あくまでも選択肢の拡大である」「乗務することで様々なコミュニケーションが図れている」「特に枠を決めるのではなく、区所の勤務操配、技術レベル、技量維持という考え方で乗務をしてもらう」「乗務発令の期間や職場は限定しない」「個々の能力に応じて必要な教育は行っていく」「安全レベルは向上する」などの見解を示しましたが、回答に具体性がなく安全に対する考え方はもとより今施策を実施する必要性が未だに不明確であると言わざるを得ません。

組合員からは、「異動後の対象を企画部門に限定する理由が不明確」「本人の希望を尊重すべき」「指導員は業務が増して乗務できる状況ではない。働き方を見直す考えをハッキリすべき」「乗務の機会を増やすのであれば要員を確保すべき」「乗務労働には特殊性があり会社は安全の観点をもっと認識すべきだ」「技量維持等が目的であれば経験線区や元職場を基本にするべき」など、不安や疑問を抱く声が多く出されています。

とりわけ、改めて今施策を実施する目的と理由について認識を一致させた上で、安全確保を第一に据えた観点から議論する必要があると言えます。そして、対象者の基準をはじめ、乗務経験や乗務から離れた年数等を踏まえた教育の在り方や具体的な運用方法などについて明確にすることが重要であると考えます。

本部は、申18号として本日、要求申し入れを会社に提出しました。

1. 支社等企画部門社員における車掌及び運転士経験者の人数を各支社及び新幹線統括本部別に明らかにすること。なお、現時点における最終乗務からの空白期間ごとの人数について以下のとおり内訳を示すこと。
 - (1) 1年未満の経験者
 - (2) 1年以上3年未満の経験者
 - (3) 3年以上5年未満の経験者
 - (4) 5年以上10年未満の経験者
 - (5) 10年以上の経験者
2. 乗務員の指導等を行う社員、支社等企画部門社員及び当務主務の社員の乗務実績を各支社及び新幹線統括本部別に示すこと。
3. 今施策について、乗務員の指導等を行う社員及び当務主務の社員のほかに、支社等企画部門に異動した社員に限定し、新たなジョブローテーションの実施によって駅等に異動した社員を対象外とした理由を明確にすること。
4. 業務実態等を鑑み、乗務員の指導等を行う社員については今施策の対象から除外すること。
5. 最終乗務から10年以上の空白期間がある場合は、今施策の対象から除外すること。
6. 支社等企画部門社員の乗務発令については元職場とすること。また、乗務線区については経験線区に限定すること。
7. 今施策の目的や趣旨等を踏まえ、乗務発令を行う期間については3年以内とすること。
8. 今施策の実施にあたっては、安全第一の観点から乗務の空白期間に応じて教育等における一定程度の基準を設けること。
9. 安全第一の観点から改めて乗務回数等の考え方について明確にすること。また、今施策の運用にあたっては、一定程度の基準を設け各支社及び新幹線統括本部において統一すること。
10. 支社等企画部門社員が泊行路に乗務する場合については、乗務開始前及び乗務終了後において企画部門の業務は行わないこと。
11. 今施策における乗務発令にあたっては、本人の意思を尊重した上で実施すること。

安全を担保するぞ!
乗務労働の特殊性を堅持するぞ!